VILLA & ASOCIADOS

INFORME PARA EMPRESAS

Gestión de enfermedades y accidentes de trabajo

Guía práctica de actuación · Ley de Contrato de Trabajo - Ley de Riesgos del Trabajo

El presente informe tiene por objeto brindar a la empresa una guía clara sobre cómo debe actuar frente a las distintas dolencias, enfermedades y accidentes de sus trabajadores. Una gestión ordenada y documentada desde el primer momento evita contingencias, reduce el riesgo de reclamos y protege a la empresa ante eventuales litigios.

Regla de oro

Existen dos regímenes distintos. Si el hecho es ajeno al trabajo (gripe, cirugía programada, fractura doméstica, entre otros), se trata como enfermedad o accidente inculpable bajo la LCT. Si ocurre en el trabajo, por el trabajo o yendo o volviendo del trabajo, se denuncia a la ART. Ante la duda, siempre consultar a esta asistencia letrada.

1. Enfermedad o accidente inculpable (arts. 208 a 213 LCT)

Comprende toda dolencia o infortunio no vinculado al trabajo: gripe, virus, cirugía programada, fractura fuera del trabajo, patologías crónicas, entre otros. No interviene la ART.

Pasos inmediatos

1. Recibir el aviso del trabajador. Debe avisar durante la primera jornada de imposibilidad. Registrar fecha, hora, medio, quién recibió el aviso y contenido.
2. Requerir el certificado médico, con nombre y matrícula del profesional, diagnóstico, período de reposo, fecha y firma. La ley exige que los certificados médicos sean digitales, salvo falta de conectividad, problemas técnicos o caída de los sistemas informáticos debidamente acreditados. Como regla, solo aceptar certificados digitales.
3. Coordinar el control médico patronal, domiciliario o en consultorio, a través del servicio de medicina laboral. Documentar el resultado.
4. Cargar la ausencia como licencia paga por enfermedad y archivar la documentación en el legajo.

Plazos de licencia paga (art. 208 LCT)

Antigüedad	Sin cargas de familia	Con cargas de familia
Menos de 5 años	3 meses	6 meses
5 años o más	6 meses	12 meses

Estos plazos son los mínimos legales y pueden variar de acuerdo con lo que establezca el convenio colectivo de trabajo aplicable a la actividad.

Av. Roque Saenz Peña 720, Piso 4 "E", CABA
+54 1162577792
info@estudio-villa.com

Vencido el plazo pago

- Se abre el plazo de reserva de puesto: 1 año más sin goce de haberes (art. 211 LCT). Notificar el inicio por telegrama o carta documento.
- Vencido ese año sin reincorporación posible, el vínculo puede extinguirse sin indemnización, salvo incapacidad absoluta, que sí genera indemnización del art. 245 LCT.

Al alta médica

- Si vuelve pleno, reincorporación normal a sus tareas.
- Si vuelve con incapacidad parcial y puede hacer otras tareas, la empresa debe asignárselas (art. 212 LCT).
- Si no hay tareas compatibles disponibles, se paga la indemnización del art. 247 LCT (medio sueldo por año).
- Si la empresa se niega existiendo la posibilidad, se paga la indemnización del art. 245 LCT.
- Si hay incapacidad absoluta, se paga la indemnización del art. 245 LCT.

Es importante, en el transcurrir de estos casos, la asesoría permanente de nuestro estudio, especialmente en los siguientes casos:

(a) hay discrepancia entre el certificado del trabajador y el control patronal.
(b) el trabajador no da aviso o no está en el domicilio al momento del control.
(c) va a vencer el plazo pago y se inicia la reserva de puesto.
(d) vence la reserva de puesto y hay que decidir la extinción del vínculo.
(e) el alta trae restricciones y hay que evaluar tareas alternativas.
(f) el trabajador plantea que la dolencia es de origen laboral.
(g) hay ausencias reiteradas o sospechas de certificados de complacencia.
(h) se recibe carta documento del trabajador.

2. Accidente de trabajo o enfermedad profesional (ART)

Comprende los accidentes ocurridos en el establecimiento, los accidentes in itinere (trayecto casa-trabajo) y las dolencias vinculadas a las tareas. En estos casos interviene la Aseguradora de Riesgos del Trabajo.

Pasos inmediatos

5. Prestar los primeros auxilios. Si el hecho es grave, llamar al 911 o al servicio de emergencia de la ART y derivar al centro asistencial.

6. Llamar a la línea de urgencias de la ART y obtener el número de siniestro y el prestador derivado.
7. Individualizar a los testigos: nombre completo, DNI, puesto y contacto. Anotarlo por escrito el mismo día.
8. Preservar el lugar del hecho, especialmente si hay lesiones graves.
9. Presentar la denuncia formal a la ART, por el portal web o mail institucional, dentro de las 48 horas, con datos del trabajador, fecha, hora, lugar, mecánica del hecho, tareas que realizaba, elementos de protección utilizados y testigos.
10. Guardar en el legajo la constancia de denuncia, el número de siniestro, el informe interno del hecho, los certificados y toda comunicación con la ART.

Durante el reposo

- La prestación dineraria de los primeros 10 días la paga la empresa. A partir del día 11, paga la ART hasta el alta.
- Se mantiene el vínculo laboral y el período se computa como tiempo de servicio.
- Solicitar constancias periódicas del tratamiento.

Al alta médica

- Recibir la constancia de alta y agregarla al legajo.
- Reincorporar al trabajador a sus tareas. Si el alta trae restricciones, consultar con nuestro estudio pasos a seguir.

Es importante, en el transcurrir de estos casos, la asesoría permanente de nuestro estudio, especialmente en los siguientes casos:

(a) la ART rechaza el siniestro.

(b) el trabajador o su abogado envían carta documento.

(c) hay lesiones graves, fallecimiento o intervención policial.

(d) surge controversia sobre el porcentaje de incapacidad o el alta.

(e) llega una citación de Comisión Médica.

(f) hay duda sobre si el hecho es laboral o inculpable.

3. Cuándo contactarse con nuestro estudio

Antes de tomar cualquiera de las siguientes decisiones, o frente a cualquiera de estas situaciones, consultar con el estudio antes de actuar:

- Recibir cualquier carta documento o telegrama del trabajador, aun si parece inofensivo.
- Antes de responder cualquier carta documento o telegrama.

- ☐ Rechazo del siniestro por la ART o citación a Comisión Médica.
- ☐ Antes de descontar haberes por ausencias injustificadas o falta de aviso.
- ☐ Antes de aplicar sanción disciplinaria (apercibimiento, suspensión) vinculada a ausencias por enfermedad.
- ☐ Antes de notificar el inicio de la reserva de puesto (art. 211 LCT).
- ☐ Antes de extinguir el vínculo por vencimiento de la reserva de puesto.
- ☐ Antes de encuadrar la extinción del contrato en el art. 212 LCT (incapacidad).
- ☐ Antes de intimar al trabajador a reintegrarse o de considerarlo en abandono de trabajo.
- ☐ Duda sobre si un hecho es laboral (LRT) o inculpable (LCT).
- ☐ Accidentes graves, fallecimiento del trabajador o intervención de autoridad pública.
- ☐ Notificación de mediación laboral (SECLO) o traslado de demanda.

Contacto del estudio
Villa & Asociados · estudiovillayasociados@gmail.com · 11-6257-7792 · estudio-villa.com



Dr. Maximiliano Villa